

**PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KOTA MAKASSAR**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana (S1)  
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**OLEH:**  
**ALYA MUFTAHIRA**  
**NIM : 90200114097**  
M A K A S S A R

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alya Muftahira  
NIM : 90200114097  
Tempat /  
Tgl.Lahir : Bulukumba , 13 Desember 1996  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Villa Samata Sejahtera, Blok A1  
Judul : **Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar**

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Maret 2019  
Penyusun,

**Alya Muftahira**  
**90200114097**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar” yang disusun oleh saudara(i) **Alya Muftahira**, NIM : **90200114097**, Mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari kamis tanggal 21 Maret 2019, bertepatan dengan 14 Rajab 1440 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Samata-Gowa,

21 Maret 2019 M  
14 Rajab 1440 H

**DEWAN PENGUJI**

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

Sekretaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag

Penguji I : Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm

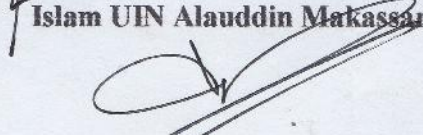
Penguji II : Mustafa Umar, S. Ag., M.Si

Pembimbing I : Prof. Dr. Mukhtar Lutfi, M. Pd

Pembimbing II : Akhmad Jafar, SE., MM

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN Alauddin Makassar

  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
NIP. 19581022 198703 1 002



## KATA PENGANTAR



Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa mencurahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri teladan dan merupakan panutan bagi seluruh umat muslim, sumber inspirasi dan motivasi dalam berbagai aspek kehidupan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badab kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar.” Penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Adanya bantuan moril dan materil dari berbagai pihak telah memudahkan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Menyadari hal tersebut, maka melalui tulisan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang telah membantu, membimbing dan memberi dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Secara khusus dan teristimewa penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada Ibu tercinta dan ayah tercinta yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Orang tua yang menjadi kekuatan

besar dalam diri penulis sehingga mampu berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar beserta Wakil Rektor I, II dan III, yang telah menyediakan segala fasilitas selama menjalani perkuliahan sampai pada tahap akhir.
2. Bapak Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag. selaku Dekan beserta Wakil Dekan I,II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Ahmad Efendi, SE,.MM selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. Mukhtar Lutfi, M.Pd selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan serta nasihat yang baik dalam penyusunan skripsi ini hingga pada tahap penyelesaian.
6. Akhmad Jafar, S.E., MM selaku Pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan serta nasihat yang baik dalam penyusunan skripsi ini hingga pada tahap penyelesaian.
7. Seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan nasehat, dukungan dan doa serta memberikan kasih sayang dalam menuntut ilmu.
8. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen, terkhusus kepada manajemen C dan manajemen sumber daya manusia yang senantiasa memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih selama menempuh pendidikan ini.

Tiada upaya dan balasan yang dapat penyusun berikan atas segala bentuk bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, kecuali curahan doa memohon kepada Allah SWT agar menjadikan seluruh aktivitas Bapak, Ibu, Saudara dan saudari bernilai amal ibadah di sisi-Nya. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat dalam dunia pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran, serta khususnya bagi diri penyusun. Aamiin.

Gowa,                      Maret 2019  
Penyusun,

Alya muftahira  
Nim:902001140



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Hipotesis Penelitian.....	9
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	13
E. Penelitian Terdahulu .....	15
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	18
G. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II     TINJAUAN TEORI.....</b>	<b>20</b>
A. Grand Theory .....	20
B. Stress Kerja .....	21
C. Komunikasi Internal.....	26
D. Lingkungan Kerja .....	30
E. Kinerja .....	34
F. Hubungan Antar Variabel .....	38
G. Kerangka Pikir .....	40
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel .....	43
C. Jenis dan Sumber Data .....	43
D. Metode Pengumpulan Data .....	44
E. Instrumen Penelitian.....	46
F. Metode Pengelolaan Data .....	47
G. Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar .....	55
B. Hasil Penelitian .....	68
C. Pembahasan.....	86

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>97</b>
	A. Kesimpulan .....	97
	B. Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>99</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian .....	46
Tabel 3.2 Uji Statistik Durbin Watson .....	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	69
Tabel 4.2 Usia Responden.....	69
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir Responden .....	70
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	70
Tabel 4.5 Tanggapan Responden .....	72
Tabel 4.6 Tanggapan Responden .....	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden .....	74
Tabel 4.8 Tanggapan Responden .....	75
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas .....	76
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Realibilitas .....	78
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolineritas .....	79
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	80
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Heterokodastisitas.....	81
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Normalitas .....	82
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi .....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji-f .....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji-t.....	84
Tabel 4.18 Hasil Determinasi(R) .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar .....	66



## ABSTRAK

**Nama : ALYA MUFTAHIRA**

**Nim : 90200114097**

**Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar**

---

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Makassar. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja serta kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel berjumlah 67 responden. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel jenuh, yaitu karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan tiga variabel independen yaitu stress kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. pada variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Sedangkan variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**Kata Kunci : Stres kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja, kinerja**

ALAUDDIN  
M A K A S S A R

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Setiap organisasi menginginkan kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik.<sup>2</sup>

Kinerja itu sendiri merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Nela Pima Rahmawanti dll, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara), *Jurnal* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2014) h. 1

<sup>2</sup> Srimiatun dan Triana Prihatinta, pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan politeknik negeri madiun, *Jurnal* (Mediun: Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun, 2017) h. 19

Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu tampilan keadaan yang secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban, atau ekuntabilitas manajemen dan sebagainya. Sedangkan menurut Mulyadi adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>3</sup>

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan

---

<sup>3</sup> Veithsal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Kinerja*, Cet. 1 (Jakarta: BFEE Yogyakarta) h. 1



secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Organisasi perlu memperhatikan beberapa hal seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi internal. Pada umumnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi internal.

Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebenarnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Definisi stres mengemukakan bahwa, stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang biasanya tidak baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.<sup>4</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi internal. Biasanya terjadi penurunan kinerja karyawan hal itu disebabkan karena diduga disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif antara para karyawan yang ada di dalam lingkungan internal organisasi perusahaan<sup>5</sup>. Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Komunikasi internal meliputi suatu kejelasan sumber-sumber komunikasi, suatu informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dan komunikasi dari atasan kepada bawahan, serta dari bawahan kepada atasan dan juga sesama karyawan.

Penyampaian informasi dari seorang atasan dapat diberikan kepada koleganya ataupun kepada bawahannya. Adapun kelengkapan informasi yang dibutuhkan karyawan, adalah sebagai berikut: Tugas-tugas penting, media informasi, kesadaran dan pengakuan perusahaan terhadap karyawannya.

---

<sup>4</sup> Sondan P. Siagaan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Cet.12 Jakarta: Bumi Aksara, 2005

<sup>5</sup>Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini, Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola, *Jurnal* (Singraja: Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, 2015), h . 2 .

Komunikasi internal yang baik menciptakan suatu iklim yang menyenangkan, dan berdampak pada *turnover rate*, kenyamanan dengan berakibat kinerja tinggi. Komunikasi internal yang rendah disebabkan adanya hubungan atasan dan bawahan tidak harmonis, sering cekcok atau bersitegang akibat adanya suatu kesalah pahaman<sup>6</sup>.

Lingkungan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja berhubungan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Fritz Heider pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa , teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal

---

<sup>6</sup>Hastuti Purwaningrum,dkk , Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Cv.Medinda Semarang, *Jurnal* (Semarang: Ilmu Administrasi Bisnis), h . 2 .

<sup>7</sup>Aurelia Potu, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, *Jurnal* (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013), h. 1209 .

keberuntungan, kesempatan dan lingkungan).<sup>8</sup> sehingga teori ini berhubungan dengan apa yang menjadi objek masalah dalam kinerja.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang perencanaan dan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, mutasi, serta kinerja dan kesejahteraan. Misi BKPSDM yaitu: (1) Mewujudkan manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang bersih dan profesional, (2) Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel, (3) Penyajian data kepegawaian yang apresiatif, (4) Peningkatan koordinasi aktif dibidang kepegawaian dengan SKPD sebagai mitra strategis, (5) Mewujudkan pelayanan kepegawaian secara efektif dan efisien yang berbasis teknologi, (6) Mendukung kreatifitas dan kapasitas karier aparatur.

Penelitian ini lebih difokuskan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar yang dimana perusahaan ini menuntut karyawanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan menetapkan suatu target yang harus dicapai oleh karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun tidak semua yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena ada beberapa karyawan yang tidak bekerja secara

---

<sup>8</sup> I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* , Jurnal(Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), 2017)

optimal hal ini disebabkan karena kurangnya ketegasan atasan terhadap bawahan.

Pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jangka waktu tertentu untuk diselesaikan oleh setiap karyawan menimbulkan reaksi yang menyebabkan tekanan yang membuat stres kerja pada karyawan. Selain itu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi internal. Dimana komunikasi yang terjalin antar karyawan tidak sejalan dengan baik. Disisi lain lingkungan kerja karyawan pada BKPSDM juga belum tertata dengan baik hal ini dilihat dari penataan ruang kerja yang tidak tertata dengan rapi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Endang Sri Wahyuni bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa stres merupakan situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Apabila stres kerja karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Disamping itu, perubahan-perubahan yang terjadi dalam instansi pemerintahan, tingkat kebutuhan dan berbagai persoalan lain yang menuntut adanya kemampuan dari sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri baik secara fisik maupun psikis. Karena apabila penyesuaian tersebut gagal atau salah maka akan mengakibatkan stres ditempat kerja sehingga dapat



disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar?
3. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar?

---

<sup>9</sup> Wahyuni, Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis), *Jurnal*, (Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Riau)

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban sementara yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik<sup>10</sup>. Dengan demikian berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara, bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”<sup>11</sup> Sedangkan menurut Prawirosentono mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.99

<sup>11</sup> Jessica Gani, Pengaruh Hambatan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Midtown Surabaya, *Jurnal* (Surabaya: Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra) h, 4

dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>12</sup>

Penelitian terdahulu yang berjudul ” Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan” oleh Cristine Julvia dengan hasil bahwa Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Hikari. Sampel yang berjumlah 51 responden, yang mengisi kuesioner tentang stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan. Semua kuesioner dikerjakan oleh 51 responden dengan data yang lengkap serta 15 pernyataan yang telah diisi. Hasil dari kuesioner tersebut didapati hasil yang valid dan reliabel.

**H4 : Stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar**

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Tidak dapat dipungkiri, setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Cet. 1: Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 481 .

<sup>13</sup> Nasyadizi Nilamsar Noor, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa timur di Surabaya) *jurnal* (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya), h. 10-11

Stres kerja sering muncul dalam perusahaan, stres biasanya dialami oleh karyawan yang bekerja, dimana stres tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor yang menjadi masalah dalam hal bekerja. Oleh sebab itu stres biasanya dianggap sebagai masalah dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang berjudul,” Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya” oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi dengan hasil penelitian Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat Diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar**

**3. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan**

Menurut Muhammad dan Arni, mengatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut. Sedangkan definisi komunikasi internal, menurut Lawrance D. Brennan sebagai pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan

strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.<sup>14</sup>

Komunikasi internal sering kali menjadi masalah dalam hal bekerja. karena sering kali terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan sehingga hal tersebut menjadi pemicu munculnya masalah dalam hal kinerja, namun komunikasi internal juga dapat berperan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya komunikasi yang baik antara karyawan atau atasan seperti halnya pemberian masukan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sehingga hal tersebut menjadi hal yang penting yang didapat oleh karyawan dan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Penelitian terhadulu yang berjudul "Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-cola" oleh Rahmad Restu Udayanto, Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yualintini. Dengan hasil Komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja.

## **H2 : Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar**

---

<sup>14</sup> Raka Febrian dkk, Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Ultima Bandung Bagian Room Division), *Jurnal* (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2016) h. 2448-2449



#### 4. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Nitisernito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, polusi, udara, kebisingan, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan itu, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan<sup>15</sup>

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” oleh Nela Pima, Rahmawanti dan Bambang Swasto Arik Prasetya, dengan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar**

#### D. Definisi Operasional

Identifikasi variabel penelitian merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh peneliti guna memastikan variabel-variabel yang akan diteliti. Terkait dengan judul atau topik yang akan diteliti, maka yang menjadi variabel penelitian yaitu :

---

<sup>15</sup> Nirza Marzuki dan Adrian Hadi, pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan hotel melati di kecamatan banjarmasi tengah, *Jurnal* (Bajarmasin : program studi manajemen sekolah tinggi imu ekonomi indonesi 2012), h. 35-36

### 1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasional, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas.<sup>16</sup>

### 2. Stres Kerja (X1)

Menurut Gibson, stres kerja adalah suatu respon adaptif. Dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal. Situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang.

Indikator: Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan pribadi.<sup>17</sup>

### 3. Komunikasi Internal (X2)

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan sebagai: Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

---

<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen kinerja*, Cet.10 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) h . 7 .

<sup>17</sup> Sry Rosita, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, *Jurnal (Jambi : Manajemen Bisnis*, 2012) h . 188 .

Indikator: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal.<sup>18</sup>

#### 4. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

Indikator: Peralatan kantor yang lengkap, Keamanan kerja yang terjaga, hubungan sesama rekan kerja.<sup>19</sup>

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian yang pernah ada sebelumnya pada bidang ilmu yang sama. Banyak penelitian yang telah dilakukan meyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Biasanya kajian pustaka diambil dengan masa waktu 5 tahun kedepan. Dan kajian pustaka yang diambil harus berhubungan dengan variabel yang diteliti agar penelitian lebih meyakinkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu agar peneliti mampu mengidentifikasi kemungkinan signifikansi pada apa yang akan diteliti. Kajian pustaka merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian yang

---

<sup>18</sup> Hastuti Purwaningrum, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv. Medinda Semarang, Jurnal(Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4

<sup>19</sup> Nadiya Lifa Ningrum dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) *Jurnal* ( Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 2 .

berhubungan dengan pokok masalah yang akan diteliti. Kajian pustaka merupakan suatu pedoman dalam melakukan suatu penelitian.

**Tabel 1.1**

No	Nama	Judul	Hasil penelitian
1	Nela Pima, Rahmawanti, Bambang Swasto Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai signifikansi $F_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , maka dapat disimpulkan $H_3$ diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

2	Anggit Astianto, Heru Suprihhadi (2014)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya	Dari analisis hasil penelitian dan pem- bahasan yang telah dilakukan, maka dapat Diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rahmad Restu Udayanto, Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yualintini, 2015.	Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola	1.Komunikasi inter- nal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja 2.Komunikasi inter- nal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja 3.Komunikasi Inte- rnal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja 4.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-cola .



## **F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengkaji pengaruh stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar?
2. Untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar
3. Untuk mengkaji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar
4. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar

## **G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar dalam memberikan motivasi kepada karyawan yang mempunyai masalah tentang stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu mengatasi karyawan yang mempunyai masalah tersebut. Dan bisa lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## 2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi teman-teman akademisi dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi peneliti lain.



## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### A. Grand Theory

##### 1. Teori Kinerja atau *Job Performance*

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja. Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu dalam teori kinerja adalah stres kerja. Stres kerja sangat membantu tapi dapat berperan salah atau merusak kinerja.

##### 2. Teori Atribusi atau *expectancy theory*

Teori Atribusi atau Expectancy Theory adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Fritz Heider pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan

atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan).<sup>20</sup>

## B. Stress kerja

### 1. Pengertian stress kerja

Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebenarnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sehingga sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang yang sedang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, yang dapat mengakibatkan mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Sebagaimana dikemukakan sejumlah pakar, pengertian stres memiliki konotasi yang beragam tergantung pada persepsi serta sasaran aplikasinya.<sup>21</sup>

Mangkunegara dalam Astianto dan Suprihhadi, mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli atau profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari

---

<sup>20</sup> I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), 2017)

<sup>21</sup> Eko Yuliawan, *Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung*, Jurnal (Medan : Ekonomimikrosil) h. 12

stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Sedangkan menurut sasono dalam pranoto, haryono dan warso, stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Menurut Handoko, Terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.<sup>22</sup>

Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Isra'/17:83.

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ ۖ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Terjemahnya:

Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila Dia ditimpa kesusahan niscaya Dia berputus asa..<sup>23</sup>

Ketika seorang merasa frustrasi, karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari atasan, lingkungan kerja serta rekan kerja yang tidak saling *suport*, orang akan mencari ketenangan dengan berbuat hal-hal yang tidak baik untuk dirinya sendiri. Ketika seseorang berlebihan dalam memenuhi berbagai dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan itu dari tujuan yang sebenarnya.

---

<sup>22</sup>Encep Saefulla, Pengaruh Beban Kerjadan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal* (Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten) h. 119

<sup>23</sup> Al-qur'an dan Terjemahan, *Departemen Agama Republik Indonesia* (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h. 49.

## 2. Pendekatan Stres Kerja

Terdapat empat pendekatan terhadap stress kerja seperti berikut ini:

- a. Pendekatan dukungan sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, bermain *game* dan bercanda.
- b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
- c. Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya
- d. Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.<sup>24</sup>

## 3. Sumber-sumber stres

*Stressor* atau sumber stres merupakan segala sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Dimana stres dapat mempengaruhi perilaku, serta kondisi psikologisnya. Seseorang mengalami stres karena mungkin mendapat tekanan dari dalam lingkungan pekerjaan dan adanya tekanan dari luar lingkungan pekerjaan. Sumber tekanan dalam lingkungan pekerjaan berupa kondisi fisik perilaku, frustrasi, emosional dan lain-lain.

---

<sup>24</sup> Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.2. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). h. 474

Sedangkan sumber tekanan dari luar lingkungan pekerjaan dapat berupa masalah-masalah fisik, karakteristik lingkungan pekerjaan dan lain-lain. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.<sup>25</sup>

Sumber-sumber *stress on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.<sup>26</sup>

#### 4. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut:

---

<sup>25</sup> EkoYuliawan, Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung, *Jurnal* (Medan : Ekonomimikrosil) h. 12

<sup>26</sup> Anggit Astianto, *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*, Jurnal (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014, h. 4



- a. Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- b. Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas dengan tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungannya.
- c. Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan

reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.<sup>27</sup>

#### 5. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins indikator stres kerja adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

### C. Komunikasi Internal

#### 1. Pengertian

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun karyawan di lingkungan instansinya sendiri. Menurut Muhyadi, komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara

---

<sup>27</sup> Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.2. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). h. 475

<sup>28</sup> Irna Sari Pratiwi dan Hermin Endratno, *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto) h. 33

pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Muhammad dan Arni mengatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut. Sedangkan definisi komunikasi internal, menurut Lawrence D. Brennan sebagai pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Organisasi sebagai kerangka (*framework*) menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut dan dapat diklarifikasikan sebagai tenaga pemimpin dan tenaga yang dipimpin. Untuk menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang akan dicapai, manajemen atau administrator mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga ia tidak perlu berkomunikasi langsung dengan seluruh karyawan. Kemudian membuat kelompok-kelompok sesuai jenis pekerjaannya dan mengangkat seseorang sebagai penanggung jawab atas kelompoknya. Dengan demikian pimpinan cuma berkomunikasi dengan penanggung jawab kelompoknya.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Raka Febrian dkk, *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Ultima Bandung Bagian Room Division)*, Jurnal (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2016) h. 2448-2449

Selain itu menurut Khomarsial, komunikasi internal adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi dalam lingkungan organisasi. Dimensi yang digunakan dalam mengukur komunikasi internal.<sup>30</sup>

Firman Allah SWT dalam Q.S Thaha/20: 43-44

أَذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ﴿٤٣﴾ فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لِّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ

يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾

Terjemahnya:

Pergilah kamu berdua kepada Fir'aun, Sesungguhnya Dia telah melampaui batas;

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut.<sup>31</sup>

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah memerintahkan kepada setiap orang untuk berbicara yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar yang dapat menyentuh hati. Sesungguhnya setiap orang tidak suka dengan orang yang bertutur kata kasar atau keras sehingga kita diperintahkan untuk bertutur kata lembut, karna setiap kata yang kita keluarkan dapat diterima oleh setiap orang.

## 2. Dimensi Komunikasi Internal

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

<sup>30</sup> Rahmad Restu Udayanto, *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Coca-Cola*, Jurnal(Singaraja: urusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, 2015)

<sup>31</sup> Al-qur'an dan Terjemahan, *Departemen Agama Republik Indonesia* (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h. 314 .

#### a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan, petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Dalam hal itu, bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan sebagainya kepada pimpinan.

#### b. Komunikasi horizontal.

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, pada waktu pulang kerja.<sup>32</sup>

### 3. Proses Komunikasi

Pada dasarnya proses komunikasi terjadi atas dua tahap yaitu secara primer dan sekunder. Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*). Misalnya berupa bahasa, isyarat, gambar,

---

<sup>32</sup> Hastuti Purwaningrum, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv. Medinda Semarang, *Jurnal* (Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4

warna dan sebagainya. Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang media.

Misalnya dengan menggunakan media telepon, radio, surat, papan pengumuman dan sebagainya.<sup>33</sup> Oleh karena itu proses komunikasi dalam kehidupan sangatlah penting dalam menjaga setiap hubungan dengan orang lain. Dengan adanya komunikasi maka seseorang dapat saling berinteraksi satu sama lain baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

#### 4. Indikator-indikator komunikasi kerja

Menurut Lawrence D. Brennan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. komunikasi ke bawah,
2. komunikasi ke atas
3. komunikasi horizontal.<sup>34</sup>

### D. Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja

---

<sup>33</sup> Siswandi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal* (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

<sup>34</sup> Hastuti Purwaningrum, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv. Medinda Semarang, *Jurnal*(Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4

mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.<sup>35</sup>

Selain itu lingkungan kerja juga sebagai sumber informasi dan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah di ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohani serta semangat kerja lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.<sup>36</sup>

Definisi lingkungan kerja menurut Stewart menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Ahyari menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Faktor kondisi kerja yang perlu diperhatikan menurut Bangun adalah dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor kondisi kerja.

---

<sup>35</sup> Nadiya Lifa Ningrum dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) *Jurnal*( Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 2

<sup>36</sup> Hastuti Purwaningrum, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv.Medinda Semarang, *Jurnal* (Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4



Firman Allah Swt. Dalam QS.Ali-Imran: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ  
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ  
عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.’

Allah memerintahkan kita untuk berlaku lemah-lembut kepada orang-orang yang ada disekeliling kita atau berada dilingkungan yang sama. Karena apabila kita berlaku kasar atau tidak baik kepada mereka maka akan tercipta keadaan yang tidak menyenangkan diantara kita dalam suatu lingkungan yang ada. Sehingga mereka akan merasa tidak nyaman dengan keadaan atau kondisi tersebut yang dapat membuat mereka menjauhkan diri dari sekeliling kita.<sup>37</sup>

Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, perusahaan akan mendapatkan suatu sistem

<sup>37</sup> Al-qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h.81 .

dalam mengelola karyawan secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para karyawan akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan juga”.<sup>38</sup>

## 2. Bentuk Lingkungan Kerja

Bentuk lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### a. Lingkungan kerja internal

Lingkungan yang turut mempunyai tugas yang dibebankan kepada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan yang termasuk lingkungan internal adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan.

### b. Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja eksternal terdiri dari suasana kerja, hubungan antar sesama, hubungan antar karyawan dengan pimpinan.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Siti Untari dan Aniek Wahyuati, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal( Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014)

<sup>39</sup> Hastuti Purwaningrum, *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv.Medinda Semarang*, Jurnal (Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4

### c. Indikator-Indikator lingkungan kerja

Menurut sedarmayanti, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah.<sup>40</sup>

- 1) Peralatan kantor yang lengkap
- 2) Keamanan kerja yang terjaga
- 3) Hubungan sesama rekan kerja

## E. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Menurut Pabundu Tika, kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Irna Sari dan Hermin Edranto, Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT.PLN(persero) cilacap jawa tengah, *Jurnal*(Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto)

<sup>41</sup> Siswandi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal* (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Prawirosentono mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>42</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam berkerja, ketaatan kepada kewajiban serta adanya kesetiaan dari pegawai tersebut. Firman Allah dalam Q.S At-Taubah/9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

---

<sup>42</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 481.

kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>43</sup>

Dari ayat tersebut Allah telah memerintahkan kepada orang-orang mukmin untuk bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan apa yang Allah telah ditetapkan. Sesungguhnya setiap pekerjaan yang kita kerjakan akan dilihat oleh Allah dan Rasulnya. Dan setiap apa yang kita kerjakan memiliki dampak dari yang kita kerjakan. Jika kita mengerjakan sesuatu dengan baik dan benar maka kita akan mendapat yang baik pula dan begitupun sebaliknya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi :

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Jaminan Sosial.

Sedangkan faktor non finansial terdiri dari:

- 1) Lingkungan Kerja
- 2) Gambaran Pekerjaan
- 3) Kepemimpinan
- 4) Alat

---

<sup>43</sup> Hastuti Purwaningrum, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv.Medinda Semarang, *Jurnal* (Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 5

### 3. Hal-hal yang dinilai dalam kinerja

Menurut Bernandin dan Russell mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, Jurnal (Lumajang: Jurusan Akuntansi STIE Widya Gama Lumajang)

#### 4. Cara mengukur kinerja

Menurut Dharma, kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.<sup>45</sup>

#### 5. Indikator-indikator kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

### F. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>45</sup> Nela Pima Rahmawanti dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), Jurnal(Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 4 .



Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.<sup>46</sup>

## 2. Hubungan Komunikasi internal terhadap kinerja karyawan

Menurut Liliweri, komunikasi internal adalah proses disebut proses karena komunikasi merupakan aktivitas yang dinamis, aktivitas yang terus

---

<sup>46</sup> Anggit Astianto, *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*, Jurnal(Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014) h. 9 .

berlangsung secara berkesinambungan sehingga dia terus mengalami perubahan.<sup>47</sup> komunikasi internal berperang penting dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya komunikasi antar sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan maka tidak akan terjadi suatu kerja sama yang baik atau dapat menimbulkan masalah apabila proses komunikasi tidak efektif.

### 3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins, lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”.<sup>48</sup>

Menurut Nitisemito, bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>49</sup>

### G. Kerangka Pikir

perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

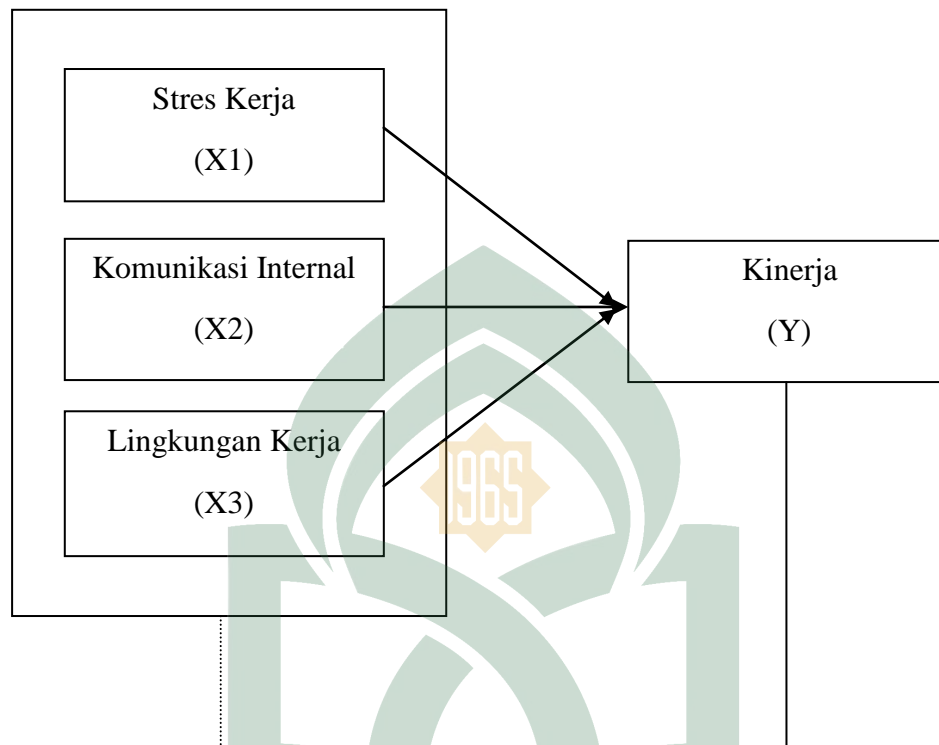
---

<sup>47</sup> Devi Novitasari dan Rony Ika Setiawan, Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirto Agung Lodojo, *Jurnal* (Blitar: STIE Kesuma Negara Blitar, 2015) h. 3 .

<sup>48</sup> Nadiya Lifa Ningrum dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) *Jurnal* ( Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 3 .

<sup>49</sup> Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal* (Siwalankerto: Program Studi Manajemen, 2015) h, 136

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.<sup>50</sup>

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (korelasi) dimana analisis korelasi merupakan suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat).<sup>51</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar .

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Cet. XXIII; Bandung: Alfabeta, 2016), h. 7.

<sup>51</sup> Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Ed 1 (Cet I, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h. 250

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 03 desember 2018 sampai 02 januari 2019.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar yang berjumlah 67 Orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>52</sup> Jadi sampel pada penelitian ini adalah 67 Orang yang diperoleh dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel jenuh, yaitu karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari masyarakat dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari angka-angka statistik.

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet. XXIII, Bandung: Alfabeta, 2016), h.80-81

## 2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Makassar
- b. Data sekunder yaitu data yang langsung diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain. Seperti jurnal, majalah-majalah ekonomi dan informasi dokumentasi lain yang diambil melalui *online*.

## E. Metode Pengeumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. Biasanya skala yang diajukan terdiri atau 5 angka penilaian<sup>53</sup> yaitu:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Ragu-ragu

---

<sup>53</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*, (Jakarta: Erlangga, 2009). h, 34

4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

Dalam perkembangannya, skala ini sudah dimodifikasi dengan berbagai bentuk, mulai dari skala 4 titik:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Tidak setuju
4. Sangat tidak setuju

## 2. Interview atau Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendsarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

## 3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

## F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>54</sup>

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis orgnisasional, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas 5. Kemandirian. <sup>55</sup>	Skala likert
Stress kerja (X1)	Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan pribadi. <sup>56</sup>	Skala likert

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan Kombinasi ( Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 314

<sup>55</sup> Wibowo, *Manajemen kinerja*, Cet.10 (Jakarta: Rajawali Pers,2016) h . 7 .

<sup>56</sup> Sry Rosita, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, *Jurnal* (Jambi : Manajemen Bisnis, 2012) h . 188 .



Komunikasi Internal (X2)	Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun karyawan di lingkungan instansinya sendiri	1. pengertian 2. kesenangan 3. mampu merubah sikap 4. hubungan sosial yang baik 5. dan tindakan. <sup>57</sup>	Skala likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya.	1. Peralatan kantor yang lengkap 2. Keamanan kerja yang terjaga 3. hubungan sesama rekan kerja 4. hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. <sup>58</sup>	Skala Likert

## G. Metode Pengelolaan Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi

<sup>57</sup> Hastuti Purwaningrum, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv. Medinda Semarang, Jurnal(Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4

<sup>58</sup> Nadiya Lifa Ningrum dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) *Jurnal* ( Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 2 .

antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

Ada beberapa jenis validitas pengukuran yaitu validitas isi, validitas yang menyangkut untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama. Maka jenis validitas yang digunakan validitas konstruk. Menurut Jack R. Fraenkel validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya di banding dengan validitas lainnya, karena banyak melibatkan prosedur validitas isi dan validitas kriteria.<sup>59</sup>

Biasanya harga validitas ditunjukkan dengan besarnya harga korelasi. Umumnya, suatu item dinyatakan valid jika memiliki harga di atas 0,3. Meskipun demikian, ada juga pakar menyatakan bahwa harga validitas item sebesar 0,25. Kedua nilai ini dapat saja digunakan sebagai patokan untuk menyatakan valid atau tidaknya satu item tertentu.<sup>60</sup>

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (*Excel Statistic Analysis & SPSS*).

## 2. Uji realibilitas

Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya

---

<sup>59</sup> Sofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 163.

<sup>60</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 130.

diukur korelasinya antara *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan teknologi program SPSS dengan fasilitas *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .<sup>61</sup>

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, pengolahan dan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik melalui program komputer *Microsoft excel* dan *SPSS*. Adapun teknik analisis data yaitu :

### 1. Uji Asumsi klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dari variabel residu, multikolinearitas yang merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dikatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya, dan autokorelasi adalah menunjukkan keadaan dimana kesalahan pengganggu antara periode  $t$  dengan  $t-1$  dalam regresi linear.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov

---

<sup>61</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011). h. 130

Smirnov. Data terdistribusi apabila hasil Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan di atas 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel

independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (*probability value* > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson (DW test) untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam model regresi.

**Tabel 3. 2**

**Uji Statistik Durbin Waston (d)**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Analisis data adalah salah satu langka dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian.<sup>62</sup>

<sup>62</sup>Yusuf Muri, *Metode Penelitian*, Ed. 1 (Cet III, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2014), h. 254

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja, Komunikasi internal dan lingkungan kerja. Dengan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan menggunakan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dikemukakan oleh Sir Prancis Galton. Berdasarkan variabel independen dan dependen tersebut, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:<sup>63</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi Internal

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

## 3. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

---

<sup>63</sup> J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 239.

1) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikan) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0.05 pada output. Untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ):

1. Apabila signifikan  $> 0.05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

2. Apabila signifikan  $< 0.05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

a. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai F table:<sup>64</sup>

1. Apabila nilai statistik F hitung  $<$  nilai statistik F table, maka  $H_0$  diterima.

2. Apabila nilai statistik F hitung  $>$  nilai statistik F table, maka  $H_0$  ditolak.

Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - r^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

b) Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa

<sup>64</sup> J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 265.

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan.

c) Koefisien Determinasi  $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y<sup>65</sup>. Nilai koefisien determinan antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi dependen.




---

<sup>65</sup> J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, ( Jakarta: Erlangga, 2009), h. 284.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar**

Pembentukan struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Makassar berdasarkan peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, sedangkan uraian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar ditetapkan dalam peraturan Walikota Makassar Nomor 43 Tahun 2009.

Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang merupakan lembaga teknis Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar melalui Sekertariat Daerah Kota Makassar.

##### **1. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar**

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar adalah merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang perencanaan, dan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, mutasi, serta kinerja dan kesejahteraan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mempunyai fungsi sebagai berikut:

Penyusunan Perumusan Kebijakan Teknis pengembangan Kepegawaian Daerah;

- a. Penyusunan rencana dan program pengembangan kepegawaian Daerah;
- b. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan pemindahan, pengangkatan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan standar, norma, dan prosedur yang berlaku;
- c. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pemindahan, pengangkatan, dan pemberhentian baik dari dalam maupun dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan standar, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Penetapan dan penyiapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan standar, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan, Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan standar, norma dan prosedur yang telah ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Pelaksanaan kesekretariatan;
- g. Pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan pengurusan barang-barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
- h. Pembinaan Unit pelaksanaan teknis (UPT) dan tenaga fungsional.

Selanjutnya, tugas pokok pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar diuraikan kedalam masing-masing Sub Unit Kerja, yaitu :

**a. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Dalam melaksanakan tugasnya, sekretariat menyelenggarakan fungsi Pelaksanaan pengelolaan ketatausahaan, Pelaksanaan urusan Badan Kepegawaian, Pelaksanaan urusan keuangan, Pelaksanaan urusan perlengkapan, Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga, Pelaksanaan koordinasi terhadap penyusunan perencanaan dan program kerja, dan Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat membawahi sub-sub bagian, sebagai berikut :

1) Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a) Melaksanakan dan menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b) Mengatur pelaksanaan kegiatan ketatausahaan meliputi surat-menyurat, kearsipan, surat perjalanan dinas, mendistribusikan surat sesuai bidang;
- c) Melaksakan usul kenaikan pangkat, mutasi, dan pensiun;
- d) Melaksanakan usul gaji berkala, usul tugas belajar;
- e) Menghimpun dan mensosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;

- f) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang dan tugasnya;
- g) Melakukan koordinasi pada sekretariat kopri Kota Makassar;
- h) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas;

2) Sub Bidang Keuangan

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a) Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian Keuangan;
- b) Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) dari masing-masing satuan kerja;
- c) Menyusun realisasi perhitungan anggaran dan administrasi perbendaharaan;
- d) Menyusun neraca keuangan unit kerja;
- e) Mengumpulkan dan menyiapkan bahan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi dari masing-masing satuan kerja;

3) Sub Bagian Perlengkapan

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Perlengkapan menyelenggarakan tugas :

- a) Menyusun Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU);
- b) Membuat daftar kebutuhan barang (RKB);
- c) Membuat Rencana Tahunan Barang Unit (RTBU);

- d) Menerima dan meneliti semua pengadaan pada lingkup BKD Kota Makassar;
- e) Melakukan penyimpanan dokumen dan surat berharga lainnya tentang barang investasi daerah.

**b. Bidang Pengembangan Karier dan Hak-hak Aparatur Sipil Negara**

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Karier dan Hak-hak Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi antara lain Pelaksanaan persiapan dan pengolaan administrasi mutasi, perpindahan dan pensiun; pengelolaan administrasi urusan tertentu; dan pelaksanaan koordinasi dalam lingkup badan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengembangan Karier dan Hak-hak Aparatur Sipil Negara membawahi Sub-sub bagian sebagai berikut :

**1) Sub Bidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-hak Aparatur Sipil Negara**

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Kepangkatan, Jabatan dan Hak-hak Aparatur Sipil Negara lainnya menyelenggarakan fungsi:

- a) Mempersiapkan dan mengelola berkas kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- b) Mengelola data dan bahan Kenaikan Gaji Berkala (KGB);
- c) Mempersiapkan data dan bahan administrasi dalam rangka pengangkatan CASN menjadi ASN;
- d) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain terkait dengan bidang dan tugasnya.

## 2) Sub Bidang Mutasi dan Promosi

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Perpindahan dan Pensiun Pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a) Mngelola administrasi pindah wilayah kerja bagi Pegawai Negeri Sipil serta menghimpun dan menginventarisir data Pegawai Negeri Sipil yang pindah masuk dan pindah keluar;
- b) Mengelola administrasi pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil serta menghimpun dan menginventarisir data atau bahan Pegawai Negeri Sipil yang pensiun;
- c) Melakukan koordinasi degan unit kerja lain terkait dengan bidang dan tugasnya.

### c. Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi menyelenggarakan fungsi, Pelaksanaan pengelolaan administrasi pendayagunaan pegawai, pengembangan karir, peningkatan kompetensi pegawai, dan melaksanakan koordinasi dalam lingkup badan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi membawahi Sub-sub bagian sebagai berikut :

#### 1) Sub Bidang Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat

Dalam melaksanakan tugasnya, Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat menyelenggarakan fungsi :

- a) Menyusun rencana kerja pada subbidang analisis kebutuhan dan kerjasama Diklat sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- b) Mempersiapkan dan menyusun pemanfaatan dan penempatan pegawai;
- c) Mempersiapkan dan menyusun bahan dalam rangka rekrutmen pegawai dalam jabatan;
- d) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan bidang tugas dan bidangnya;
- e) Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2) Sub Bidang Pelatihan dan Pendidikan ASN

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Pelatihan dan Pendidikan ASN menyelenggarakan fungsi:

- a) Mempesiapkan bahan atau data administrasi penyusunan rencana dan pengusulan pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan ;
- b) Mengelola administrasi tugas belajar dan izin belajar untuk mengikuti pendidikan formal dan melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi Negeri atau Swasta;
- c) Melakukan koordinasi dengan bagian TataUsaha dalam rangka pemeliharaan dan penataan arsip pegawai;
- d) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan tugas dan bidangnya.

3) Sub Bidang Pola Karier dan Pengembangan Kompetensi

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Pola Karier dan Pengembangan Kompetensi menyelenggarakan fungsi :

- a) Melaksanakan pengelolaan administrasi ujian dinas dan penyesuaian ijazah
- b) Menghimpun data, menginventarisir dan mengevaluasi pelaksanaan tugas belajar, izin belajar, dan ikatan dinas;
- c) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain terkait dengan bidang dan tugasnya.

#### **d. Bidang Kinerja dan Penghargaan**

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Kinerja dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi seperti Pelaksanaan Penyelesaian kedudukan hukum ASN; Pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin ASN; Pelaksanaan evaluasi, kinerja, dan peningkatan disiplin ASN; Pelaksanaan pemberian penghargaan dan kesejahteraan bagi ASN; dan pengelolaan administrasi tertentu.

Bidang Kinerja dan Kesejahteraan membawahi Sub-sub bagian sebagai berikut :

##### **1) Sub Bidang Penilaian Aparatur Sipil Negara**

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Penilaian Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a) Mempersiapkan data atau bahan dalam rangka penyelenggaraan dan penyelesaian segala sesuatu mengenai kedudukan hukum pegawai termasuk penyelesaian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai;
- b) Menghimpun, mensosialisasikan, dan menerapkan segala bentuk Peraturan perundang-undangan disiplin pegawai;



- c) Melakukan evaluasi terhadap kinerja dan peningkatan disiplin pegawai;
- d) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain terkait dengan bidang dan tugasnya.

## 2) Sub Bidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Penghargaan Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a) Mempersiapkan bahan administrasi dalam rangka melakukan kegiatan pembinaan kesejahteraan pegawai yang berhubungan dengan pemberian tanda jasa dan Penghargaan Pegawai Negeri Sipil, uang duka, tunjangan keluarga, BAPERTARUM dan BAPELTARUM serta kesejahteraan lainnya;
- b) Melakukan persiapan bahan untuk laporan pajak-pajak pribadi (LP2P) dan blangko SKP dan PPK bagi ASN;
- c) Melakukan Koordinasi dengan Koperasi dan atau badan lain yang ditunjuk untuk pembinaan koperasi pegawai dalam penyediaan kebutuhan materil dan finansial termasuk pengadaan perumahan bagi pegawai;
- d) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain terkait dengan bidang dan tugasnya.

## e. Bidang Pengadaan dan Informasi

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi seperti, menyiapkan dan menyusun *data base* Pegawai Negeri Sipil, menyiapkan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan

*bezzetting* serta data lainnya dalam rangka pengembangan karier ASN, melaksanakan pengumpulan dan penyajian data informasi kepegawaian, melaksanakan seleksi dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan melaksanakan koordinasi dengan sekretariat dalam rangka pembinaan dan pemeliharaan arsip pegawai.

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian membawahi Sub-Sub bagian sebagai berikut:

1) Sub Bidang Pengadaan dan Pengangkatan ASN

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Pengadaan dan Pengangkatan ASN menyelenggarakan fungsi :

- a) Menyusun rencana kerja sub-bidang Pengadaan dan pengangkatan ASN sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- b) Melakukan pengolahan data atau bahan penyusunan formasi Pegawai negeri Sipil antara lain, mempersiapkan data atau bahan dalam rangka penerimaan pegawai, mempersiapkan data atau bahan pengambilan sumpah bagi Pegawai Negeri Sipil; dan melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan bidang dan tugasnya.

2) Sub Bidang Data dan Informasi

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a) Melaksanakan pengolahan data pegawai;
- b) Menyiapkan daftar urut Kepangkatan (DUK) dan *bezzetting* serta data lainnya;

- c) Melakukan pengolaan jaringan dan informasi Kepegawaian;
- d) Melakukan koordinasi dengan Unit kerja lain terkait dengan bidang dan tugasnya.

3) Sub Bidang Fasilitas dan Profesi ASN

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bidang Fasilitas dan Profesi ASN menyelenggarakan fungsi:

- a) Menyusun rencana kerja Subbidang Fasilitas dan Profesi ASN sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- b) Menginventarisir mengelola dan menyelenggarakan administrasi latihan prajabatan bagi calon Pegawai Negeri Sipil;
- c) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan tugas dan bidangnya.

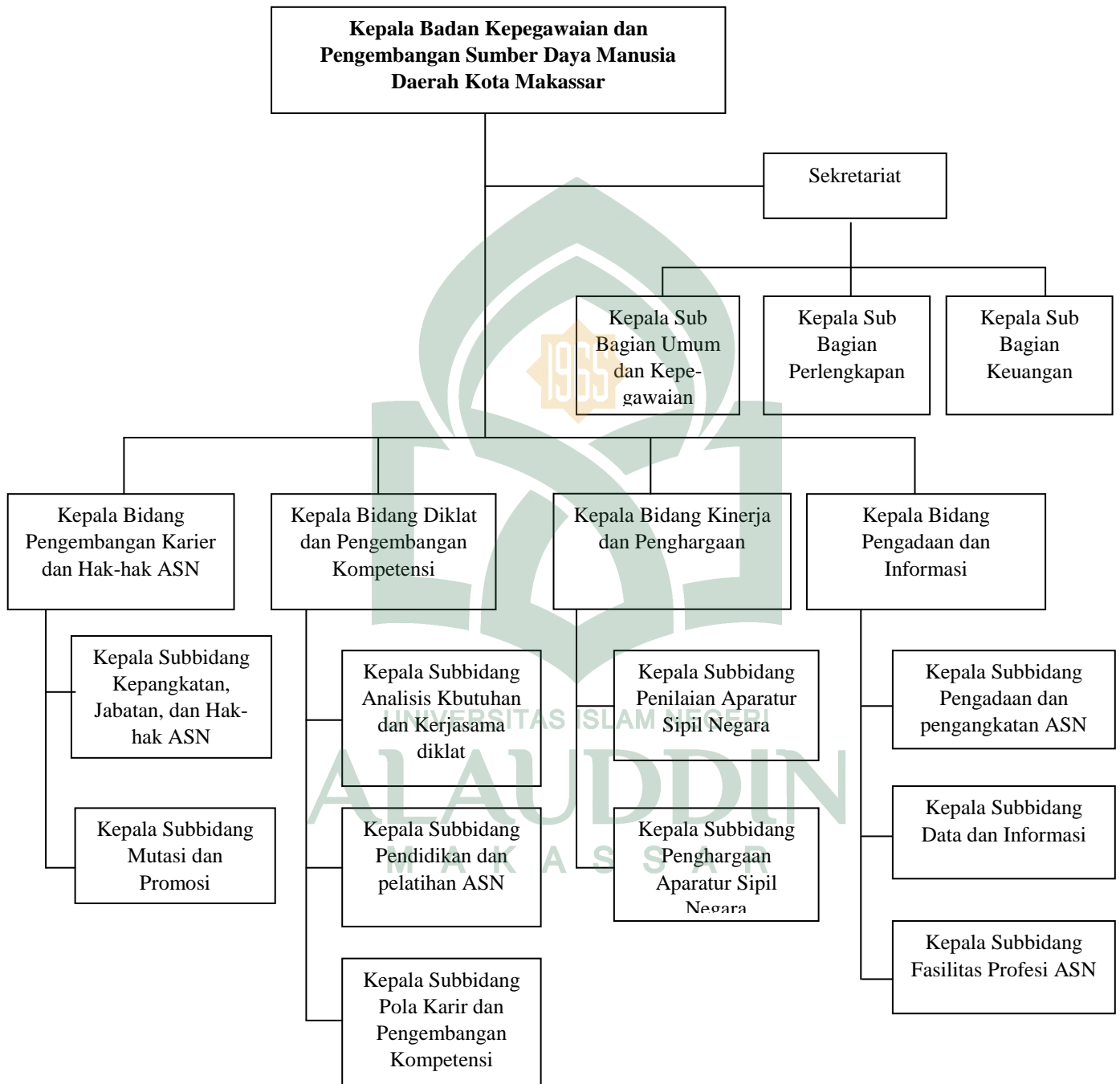
## **2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar**

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 43 tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar, sebagai berikut :

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

## Daya Manusia Daerah Kota Makassar



### 3. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

#### a. Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah Kota Makassar adalah :

Terwujudnya Aparatur yang Profesional, Bersih dan Kompetitif.

Adapun penjelasan dari Visi tersebut ialah sebagai berikut :

##### 1) Profesional

Istilah ‘profesional’ dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja.

##### 2) Bersih

Yaitu untuk menunjukkan bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya selalu mengedepankan kredibilitas, transparansi, akuntabilitas dan mampu menyalurkan amanah dan tanggung jawab secara baik sehingga akan terhindar dari adanya praktik-praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

##### 3) Kompetitif

Dimaksud dengan Kompetitif yaitu memiliki nilai lebih yang dapat dijadikan modal dasar dalam berkompetensi baik secara pribadi maupun untuk kepentingan organisasi dalam arti memiliki daya saing yang tinggi.

#### b. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah Kota Makassar

- 1) Mewujudkan manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang bersih dan profesional;
- 2) Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel;
- 3) Penyajian data kepegawaian yang apresiatif;
- 4) Peningkatan koordinasi aktif dibidang kepegawaian dengan SKPD sebagai mitra strategis;
- 5) Mewujudkan pelayanan kepegawaian secara efektif dan efisien yang berbasis teknologi;
- 6) Mendukung kreatifitas dan kapasitas karier aparatur.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada 67 responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Gambaran mengenai karakteristik responden diperoleh dari data yang terdapat pada bagian identitas responden yang dalam hal ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka disajikan tabel mengenai data responden berikut ini:

#### **a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	39	58,2 %
Perempuan	28	41,8 %
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 67 responden terdapat 28 responden atau 41,8% yang berjenis kelamin perempuan dan berjenis kelamin laki-laki dengan 39 responden atau 58,2%. Responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan.

#### **b. Karakteristik responden berdasarkan Usia**

Penyajian data responden berdasarkan usia pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase %</b>
21-30	12	17,9 %
31-40	21	31,3 %
41-50	32	47,8 %
>51	2	3,0 %
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak ialah pada usia 41-50 tahun dengan 32 responden atau 47,8%, kemudian di urutan kedua ialah pada usia 31-40 tahun dengan 21 responden atau 31,3%, selanjutnya

pada usia 21-30 tahun dengan 17,9%, dan yang paling sedikit ialah pada usia >51 tahun dengan 20 responden atau 3,0%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir responden**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase %</b>
SMA/SMK	10	14,9 %
DIPLOMA	3	4,5 %
S1	41	61,2 %
S2	12	17,9 %
S3	1	1,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan ialah S1 dengan 41 responden atau 61,2% dan yang paling sedikit ialah S3 dengan 1 responden atau 1,5% .

**d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

Penyajian responden berdasarkan lama bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase %</b>
< 5 tahun	22	32,8 %
6-10 tahun	30	44,8 %
11-20 tahun	10	14,9 %
>21 tahun	5	7,5 %



<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>
---------------	-----------	--------------

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 4.4. menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang paling banyak adalah 6-10 tahun dengan 30 responden atau 44,8%, kemudian pada < 5 tahun dengan 22 responden atau 32,8%, kemudian jumlah responden yang lama bekerja paling sedikit ialah >21 tahun dengan 5 responden atau 7,5%.

## 2. Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 67 responden melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban yang akan dilampirkan.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator-indikator dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Internal ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja ( $Y$ ) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

### a. Stres Kerja ( $X_1$ )

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas seluruh pertanyaan tentang Stres Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.5**  
Tanggapan responden mengenai *Stres Kerja* ( $X_1$ ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

No	Pertanyaan	SKOR				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	31	29	4	3	67
2	X1.2	35	30	2	-	67
3	X1.3	41	21	5	-	67
4	X1.4	35	26	3	3	67
5	X1.5	36	22	8	1	67
6	X1.6	36	22	8	1	67

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Variabel *Stres Kerja* ( $X_1$ ) pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 6 pertanyaan dan disebar ke 67 responden, yaitu: Tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan saya ( $X_{1.1}$ ), Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya ( $X_{1.2}$ ), Saya dapat memenuhi target yang diberikan oleh atasan ( $X_{1.3}$ ), Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik ( $X_{1.4}$ ), saya saling memberikan dukungan dalam bekerja dengan rekan kerja ( $X_{1.5}$ ), dan Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga saya bersemangat dalam bekerja ( $X_{1.6}$ ).

#### b. Komunikasi Internal

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas seluruh pertanyaan tentang Komunikasi Internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**

Tanggapan responden mengenai Komunikasi Internal ( $X_2$ ) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

No	Pertanyaan	SKOR				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X2.1	24	28	9	6	67
2	X2.2	31	27	9	3	67
3	X2.3	21	26	19	1	67
4	X2.4	21	20	23	3	67
5	X2.5	15	32	17	3	67
6	X2.6	36	27	4	-	67

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Variabel *Komunikasi Internal* ( $X_2$ ) pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 6 pertanyaan dan disebar ke 67 responden, yaitu: Atasan selalu memberikan arahan pada karyawan ( $X_{2.1}$ ), Atasan selalu mendengarkan keluhan dari bawahan ( $X_{2.2}$ ), Setiap melakukan kegiatan selalu didiskusikan dengan baik bersama dengan atasan ( $X_{2.3}$ ), saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan ( $X_{2.4}$ ), Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan ( $X_{2.5}$ ), dan Saya selalu memberikan dukungan kepada rekan kerja ( $X_{2.6}$ ).

c. Lingkungan Kerja (X3)

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas seluruh pertanyaan tentang Lingkungan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
Tanggapan responden mengenai *Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

No	Pertanyaan	SKOR				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X3.1	33	30	4	-	67
2	X3.2	36	27	4	-	67
3	X3.3	33	30	4	-	67
4	X3.4	36	25	6	-	67
5	X3.5	35	29	3	-	67
6	X3.6	35	30	2	-	67

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 6 pertanyaan dan disebar ke 67 responden, yaitu: Pekerjaan saya menjadi lebih mudah karena adanya peralatan kantor yang lengkap (X<sub>3.1</sub>), Pekerjaan saya lebih cepat terselesaikan karna adanya peralatan kantor yang lengkap (X<sub>3.2</sub>), Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman (X<sub>3.3</sub>), Saya merasa terlindungi dari bahaya karna adanya

keamanan yang baik di dalam perusahaan (X<sub>3.4</sub>), Saya sering bertukar pendapat dengan rekan kerja saya (X<sub>3.5</sub>), rekan kerja saya sering membantu saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (X<sub>3.6</sub>).

d. Kinerja (Y)

Berikut adalah frekuensi jawaban responden atas seluruh pertanyaan tentang Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
Tanggapan responden mengenai *Kinerja* (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

No	Pertanyaan	SKOR				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	Y1.1	25	35	4	3	67
2	Y2.2	19	40	7	1	67
3	Y3.3	19	31	14	3	67
4	Y4.4	13	33	19	2	67
5	Y5.5	10	28	27	2	67
6	Y6.6	7	19	36	5	67

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2019*

Variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 6 pertanyaan dan disebar ke 67 responden, yaitu: Kualitas pekerjaan yang diberikan cukup ideal dan memenuhi tujuan yang diinginkan (Y<sub>1.1</sub>), Saya mampu menyelesaikan tugas menjadi tanggung jawab saya dengan baik (Y<sub>1.2</sub>), Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya (Y<sub>1.3</sub>), Saya selalu memaksimalkan waktu sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik (Y<sub>1.4</sub>), Saya

selalu menggunakan waktu seefektif mungkin dalam melaksanakan pekerjaan saya (Y1.5), Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan (Y1.6).

### 3. Hasil Analisis dan Olah Statistik

Data primer atau kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS versi 21.0, berikut ini adalah hasil analisis data:

#### a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Seluruh pertanyaan dinyatakan valid, apabila Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai ketetapan sebesar 0,257. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Hasil uji validitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
Stress Kerja	X1.1	0,344	0,227	Valid
	X1.2	0,342	0,227	Valid
	X1.3	0,493	0,227	Valid
	X1.4	0,301	0,227	Valid
	X1.5	0,428	0,227	Valid
	X1.6	0,468	0,227	Valid
Komunikasi Internal	X2.1	0,341	0,227	Valid
	X2.2	0,491	0,227	Valid
	X2.3	0,634	0,227	Valid
	X2.4	0,493	0,227	Valid

	X2.5	0,285	0,227	Valid
	X2.6	0,251	0,227	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,518	0,227	Valid
	X3.2	0,387	0,227	Valid
	X3.3	0,518	0,227	Valid
	X3.4	0,432	0,227	Valid
	X3.5	0,557	0,227	Valid
	X3.6	0,508	0,227	Valid
Kinerja	Y1.1	0,392	0,227	Valid
	Y1.2	0,308	0,227	Valid
	Y1.3	0,344	0,227	Valid
	Y1.4	0,376	0,227	Valid
	Y1.5	0,259	0,227	Valid
	Y1.6	0,259	0,227	Valid

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS21.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 67$ . Sehingga yang menjadi acuan adalah 67. Oleh karena itu, nilai  $r_{tabel} = 0,227$  membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukurannya. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang telah ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Berikut penyajian tabelnya:

**Tabel 4.10**  
Hasil uji reliabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Variabel	<i>cronbach's Alpha</i>	<i>Constanta</i>	<i>N Of Items</i>
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,805	0,60	6
Komunikasi Internal ( $X_2$ )	0,767	0,60	6
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,744	0,60	6
Kinerja (Y)	0,875	0,60	6

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS 21.0, 2019

Pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil *output* SPSS 21.0 menunjukkan bahwa *cronbach's Alpha* variabel ( $X_1$ )  $0,805 > 0,60$ , variabel ( $X_2$ )  $0,767 > 0,60$ , variabel ( $X_3$ )  $0,744 > 0,60$ , variabel (Y)  $0,875 > 0,60$ . Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## 1. Uji asumsi klasik

### a. Uji multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika



variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya atau semua variabel bebas lain sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat *variabel inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance*  $> 0,1$  (10%) dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 SK	.962	1.040
KI	.965	1.036
LK	.933	1.072

a. Dependent Variable: K

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari nilai 10, dan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel

adalah uji Durbin Watson (DW Test), hasil pengujian korelasi dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.612	2.484	1.843

a. Predictors: (Constant), LK, KI, SK

b. Dependent Variable: K

Hasil pengujian dilakukan dengan *Durbin-Watson (DW test)* menunjukkan nilai sebesar 1,843. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 67 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Oleh karena nilai *DW Test* sebesar 1,843 lebih besar dari batas atas (du) 1,6988 dan kurang dari  $4 - 1,6988$  ( $4 - du$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dengan kata lain tidak terdapat autokorelasi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya berada di atas 0,05, maka model regresi tersebut tidak memiliki atau mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.463	3.160		1.096	.277
SK	.103	.088	.148	1.176	.244
KI	.069	.069	.126	1.001	.321
LK	.098	.092	.136	1.067	.290

a. Dependent Variable: RES2

Dilihat pada tingkat sigifikansi dari variabel stres kerja (X1) yang menunjukkan tingkat sigifikansinya yaitu 0,224 lebih besar dari 0.05 sehingga tidak memiliki atau mengandung heterokedastisitas.

Selanjutnya pada variabel komunikasi kerja (X2) yang memiliki tingkat signifikan sebesar 0,321 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa X2 tidak memiliki heterokedastisitas.

Varibel lingkungan kerja (X3) yang memiliki tingkat signifikan sebesar 0,290 yang juga lebih besar dibanding 0,05. Sehingga variabel X3 tidak memiliki heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas menunjukan bahwa *probability value* semua variabel lebih > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

#### d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistic dengan non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Nilai signifikansi

dari residual yang terdistribusi secara normal adalah jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* lebih dari  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.14**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42656576
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.835
Asymp. Sig. (2-tailed)		.488

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa data variabel Stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja menunjukkan data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah 0,488 yang mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.908	4.923		6.279	.000
1 SK	-.226	.137	.206	-1.654	.002
KI	.023	.108	.027	.217	.004
LK	.189	.144	.167	1.320	.001

a. Dependent Variable: K

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 30,908 + (-0,226)X_1 + 0,023 X_2 + 0,189 X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta diatas sebesar 30,908 angka tersebut menunjukkan bahwa jika  $X_1$  (Stres Kerja),  $X_2$  (Komunikasi Internal),  $X_3$  (Lingkungan Kerja) konstan (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja karyawan sebesar 25,366.
- Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar -0,226.
- Komunikasi Internal ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,023.
- Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,189.

### 3. Pengujian Hipotesis

- Uji F (uji simultan)

Untuk mengetahui bahwa stress kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji statistik F. Adapun hasil Uji statistik f dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.497	3	7.832	1.270	.001 <sup>b</sup>
	Residual	388.623	63	6.169		
	Total	412.119	66			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), LK, KI, SK

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai f hitung 1,270 dengan tingkat probabilitas 0,001. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji T (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.908	4.923		6.279	.000
	SK	-.226	.137	.206	-1.654	.002
	KI	.023	.108	.027	.217	.004
	LK	.189	.144	.167	1.320	.001

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel stress kerja, nilai t-hitungnya sebesar -1,654. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,002 < 0,05$  artinya variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel komunikasi internal menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 0,217. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,004 < 0,05$  artinya variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 1,320. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,001 < 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien determinasi (R)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel yang akan dianalisis. Adapun hasil korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.012	2.484	1.843

a. Predictors: (Constant), LK, KI, SK

b. Dependent Variable: K

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar (0,704) atau senilai 70,4% tersebut

mengindikasikan bahwa nilai dari kinerja pada perusahaan multinasional dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel dependennya yaitu stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja sedangkan 29,6% sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

### C. Pembahasan

Dalam penelitian ini digunakan variabel stress kerja ( $X_1$ ), *komunikasi internal* ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

#### 1. Pengaruh stress kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan stress kerja, variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Makassar. Nilai signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Stres yang tinggi akan mempengaruhi kerja pada suatu perusahaan karena semakin tingginya suatu stres yang dialami oleh karyawan mereka akan



lebih sulit untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dari karyawan tersebut. berbeda halnya dengan komunikasi internal semakin tinggi komunikasi yang tercipta dalam perusahaan maka akan semakin baik bagi perusahaan.

Terciptanya komunikasi yang harmonis antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan pekerjaan dalam suatu perusahaan akan lebih mudah untuk diselesaikan karna adanya pertukaran gagasan atau informasi yang dapat memudahkan suatu permasalahan dapat diatasi.

Komunikasi yang baik memudahkan karyawan untuk bertukar pendapat satu sama lain ataupun dapat saling membantu satu sama lain. Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karna semakin baik lingkungan yang ada maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga berdampak pada kinerja yang mereka hasilkan akan menjadi baik pula.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor

situasi . Faktor individu dalam teori kinerja adalah stres kerja. Stres kerja sangat membantu tapi dapat berperan salah atau merusak kinerja.

Teori Atribusi atau Expectancy Theori adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Fritz Heider pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan).<sup>66</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti Purwaningrum dkk dengan judul "Pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada cv.medinda semarang" dengan hasil penelitian komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi sehingga hipotesis diterima.<sup>67</sup>

Dan penelitian yang dilakukan Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja

---

<sup>66</sup> I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal* (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), 2017)

<sup>67</sup> Purwaningrum dkk, Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi pada cv.medinda semarang, *Jurnal* (Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis)

Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang” dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.<sup>68</sup>

## **2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.**

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja.terkadang yang menjadi penyebab terjadinya stress antara lain factor lingkungan kerja, factor rekan kerja, factor pimpinan serta factor dari diri sendiri. hal ini dapat menyebabkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit. Kemungkinan pengaruh negatif juga bisa disebabkan oleh tidak adanya pengawasan dalam

---

<sup>68</sup> Yoanisa Mahardiani dan Ari Pradhanawati, Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang, *Jurnal* (Diponegoro: Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Diponegoro).

pengisian kuesioner sehingga proses pengisian kuesioner menjadi tidak sesuai.

Stres kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Stress kerja biasanya muncul karna adanya masalah yang terjadi pada individu baik yang disebabkan oleh diri sendiri maupu dari lingkungan sekitar.

Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah/2:286.

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَسَا جَنَابَهُ ۚ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا ۚ

Terjemahnya:

Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila Dia ditimpa kesusahan niscaya Dia berputus asa..<sup>69</sup>

Ketika seorang merasa frustasi, karna banyaknya tuntutan pekerjaan dari atasan, lingkungan kerja serta rekan kerja yang tidak saling *suport*, orang akan mencari ketenangan dengan berbuat hal-hal yang tidak baik untuk dirinya sendiri. Ketika seseorang berlebihan dalam memenuhi berbagai dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan itu dari tujuan yang sebenarnya.

---

<sup>69</sup> Al-qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h. 49.

Ketidakmampuan untuk melawan stres inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena tingkat kinerja yang dihasilkan menurun dan pada akhirnya akan merugikan karyawan dan juga perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arief Chaidir Abdullah, Farid Wajdi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Kpp Pratama Boyolali.<sup>70</sup> Dan penelitian yang dilakukan oleh Dini Kurniasari dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glory Industrial Semarang Ii” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja.<sup>71</sup>

### **3. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.**

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan

---

<sup>70</sup> Arief Chaidir Abdullah dan Farid Wajdi, Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai, *Jurnal* (Surakarta: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta)

<sup>71</sup> Dini Kurniasari, Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glory Industrial Semarang Ii, *Jurnal* (Semarang: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Oktober 2013)

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Terlebih pada suatu perusahaan seperti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.. Komunikasi internal meliputi suatu kejelasan sumber-sumber komunikasi, suatu informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dan komunikasi dari atasan kepada bawahan, serta dari bawahan kepada atasan dan juga sesama karyawan. Penyampaian informasi dari seorang atasan dapat diberikan kepada koleganya ataupun kepada bawahannya. Suatu komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan krna dengan adanya komunikasi yang terjalin baik maka akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerjasama dengan orang lain untuk berbagai tujuan. Mereka bekerjasama menentukan tujuan yang ingin dicapai menyusun rencana kerja, mengelola dan menjalankan organisasinya. Untuk mewujudkan itu semua, maka diperlukan suatu kebersamaan baik dari anggotanya maupun dari atasan dengan anggotanya.

Apabila pihak-pihak internal didalam perusahaan itu memiliki kerjasama yang baik, kompak, dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini menciptakan suatu suasana kerja yang baik dalam perusahaan

dan sudah tentu kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula. Dengan berkomunikasi mereka saling bertukar informasi, pendapat dan saran. Dan dengan adanya komunikasi maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bambang Kristianto Wibowo dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang” dengan hasil Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.<sup>72</sup> Dan penelitian yang dilakukan Raka Febrian dengan judul ” Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division)” dengan hasil Komunikasi Internal berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division).<sup>73</sup>

Firman Allah SWT dalam Q.S Thaha/20: 43-44

أَذْهَبَ إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ۖ فَقَوْلَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّاَعْلَاهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ

تَحْشَىٰ

<sup>72</sup>Kristianto wibowo, Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang), *Jurnal* (Semarang)

<sup>73</sup>Raka Febrian dkk, Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division), *Jurnal* (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom)

Terjemahnya:

Pergilah kamu berdua kepada Fir'aun, Sesungguhnya Dia telah melampaui batas;  
Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut.<sup>74</sup>

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah memerintahkan kepada setiap orang untuk berbicara yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar yang dapat menyentuh hati. Sesungguhnya setiap orang tidak suka dengan orang yang bertutur kata kasar atau keras sehingga kita diperintahkan untuk bertutur kata lembut, karna setiap kata yang kita keluarkan dapat diterima oleh setiap orang.

#### **4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.**

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Jika dalam suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam melakukan segala tugas dan kewajiban yang mereka peroleh. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

---

<sup>74</sup> Al-qur'an dan Terjemahan, *Departemen Agama Republik Indonesia* (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h. 314 .



Menurut Robbins Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen guna membangun suatu perusahaan yang lingkungan kerjanya nyaman dan sesuai agar kinerja karyawannya di dalam perusahaan meningkat. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.<sup>75</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang” dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>76</sup>

Penelitian yang dilakukan Ragil Permansari yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang” dengan hasil Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara

---

<sup>75</sup> Nadiya Lifa Ningrum dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan( Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) *Jurnal* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang)

<sup>76</sup> Zainul Hidayat dan Muchamad Hidayat, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal*(Lumajang: Jurusan Akutansi STIE Widya Gama Lumajang)

parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.<sup>77</sup>

Firman Allah Swt. Dalam QS.Ali-Imran: 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Terjemahnya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.’

Allah memerintahkan kita untuk berlaku lemah-lembut kepada orang-orang yang ada disekeliling kita atau berada dilingkungan yang sama. Karena apabila kita berlaku kasar atau tidak baik kepada mereka maka akan tercipta keadaan yang tidak menyenangkan diantara kita dalam suatu lingkungan yang ada. Sehingga mereka akan merasa tidak nyaman dengan keadaan atau kondisi tersebut yang dapat membuat mereka menjauhkan diri dari sekeliling kita.

<sup>77</sup> Ragil Permansari, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang, *Jurnal* (Semarang: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia)

## BAB 5

### PENUTUP

#### *A. Kesimpulan*

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, disimpulkan bahwa stress kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis kedua, disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif sebesar -1,654 yang dimana lebih kecil dari t-tabel sebesar 0,227 dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.
3. Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga, disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

4. Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis keempat, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan lebih memerhatikan stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja dalam mencapai tujuannya. Karena ketiga variabel tersebut dapat berpengaruh positif dan negative terhadap perusahaan itu sendiri tergantung bagaimana perusahaan itu dapat mengelolah tiga variabel ini agar tidak menjadi masalah yang besar ataupun kecil dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan terutama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Arief Chaidir dan Farid Wajdi, Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai, *Jurnal* (Surakarta: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011), h. 2 .
- Astianto, Anggit. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya, *Jurnal* (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014, h. 4.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h . 231.
- Cahyana I Gede Sudha dan I Ketut Jati, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , *Jurnal* (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), 2017).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: PT. Insan Media Pustaka, 2013), h. 499.
- Febrian Raka dkk, Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Ultima Bandung Bagian Room Division), *Jurnal* (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, 2016) h. 2448-2449.
- Gani Jessica, Pengaruh Hambatan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal* (Surabaya: Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen, th) h, 4
- Hidayat Zainul dan Muchamad Taufiq, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal* (Lumajang: Jurusan Akuntansi STIE Widya Gama Lumajang).
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet Ke 16: jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) h.10.
- Ivancevich. John M, Robert Konopakse dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h . 295 .
- Idrus Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 130.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, ( Jakarta: Erlangga, 2009), h. 284.
- Kuncoro. Mudrajat, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3* , (Jakarta: Erlangga, 2009). h, 34
- Marzuki Nirza dan Adrian Hadi, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Bajarmasin Tengah, *Jurnal* (Bajarmasin : program studi manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia 2012), h. 35-36

- Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011). h. 130 .
- Ningrum Nadiya Lifa dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) *Jurnal* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 3 .
- Novitasari Devi dan Rony Ika Setiawan, Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Tirta Agung Lodoyo, *Jurnal* (Blitar: STIE Kesuma Negara Blitar, 2015) h. 3 .
- Noor Nasyadizi Nilamsar, dkk, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya), *Jurnal* (Surabaya: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2016), h. 10 .
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, Ed. 1 (Cet III, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2014), h. 254
- Potu. Aurelia, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado, *Jurnal* (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013), h. 1209 .
- Purwaningrum. Hastuti, dkk , Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Cv. Medinda Semarang, *Jurnal* (Semarang: Ilmu Administrasi Bisnis), h. 2
- \_\_\_\_\_. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Cv. Medinda Semarang, *Jurnal* (Semarang: Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis) h. 4
- Pratiwi Irna Sari dan Hermin Endratno, *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, *Jurnal* (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto) h. 33 .
- Rahmawanti Nela Pima dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang) h. 4 .
- Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini, Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola, *Jurnal* (Singraja: Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, 2015), h. 2 .
- Rosita Sry, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, *Jurnal* (Jambi : Manajemen Bisnis, 2012) h. 188 .

- Siswandi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal*(Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang).
- Saefulla Encep, Pengaruh Beban Kerjadan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal* (Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten) h. 119 .
- Sinambela Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.2. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). h. 474 .
- Sari Pratiwi Irna dan Hermin Endratno, Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal* (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto) h. 33 .
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1 (Cet I, Jakarta: Prenada media Group, 2013), h. 250 .
- \_\_\_\_\_, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 163.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Cet. XXIII; Bandung: Alfabeta, 2016), h. 7.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, dan R&D*, (Cet. XXIII, Bandung: Alfabeta, 2016), h.80-81
- Rosita Sry, Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, *Jurnal* (Jambi : Manajemen Bisnis, 2012) h . 188 .
- Untari Siti dan Aniek Wahyuati, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal*( Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014).
- Udayanto Rahmad Restu, Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola, *Jurnal*(Singaraja: urusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, 2015) .
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cet.10(Jakarta: Rajawali Pers,2016) h. 7 .
- Yuliawan Eko, Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada Pt. Pindad Bandung, *Jurnal* (Bandung: Universitas STIE Mikroskil, 2012), h. 11-12 .
- Yusuf Burhanuddin, *Maanajemen sumber Daya Manusia: di Lembaga Keuangan Syariah* (cet 1 Jakarta: Rajawali Pers, 2015) h. 25

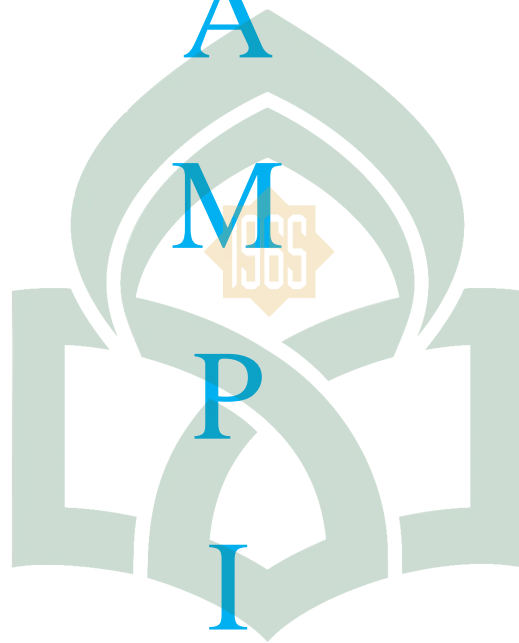
L

A

M

P

I



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

A

N



## Lampiran A

### Kuesioner Peneliian

#### 1. Stres Kerja (XI)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	<b>Tuntutan tugas</b>					
	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
2	<b>Tuntutan peran</b>					
	Tugas yang harus saya selesaikan sangatlah banyak sehingga saya kelelahan					
	Saya tetap bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik meskipun sangat banyak					
3	<b>Tuntutan pribadi</b>					
	saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja sehingga membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja					
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja saya sehingga saya bersemangat dalam bekerja					

## 2. Komunikasi Internal (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
4	<b>Komunikasi ke bawah</b>					
	Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan					
	Atasan selalu memberikan teguran kepada karyawan atas kelalaian atau kesalahan yang dilakukan dalam bekerja					
5	<b>Komunikasi ke atas</b>					
	Saya selalu memberikan saran kepada atasan saya mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
	Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan Saya					
6	<b>Komunikasi horizontal</b>					
	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
	Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan lain					

### 3. Lingkungan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
7	<b>Peralatan kantor yang lengkap</b>					
	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah karena didukung dengan adanya peralatan kantor yang lengkap					
	Saya merasa senang dalam bekerja karna perlatan yang disediakan oleh perusahaan lengkap sehingga membuat pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan cepat					
8	<b>Keamanan kerja yang terjaga</b>					
	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
	Keamanan di tempat kerja tidak mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
9	<b>Hubungan sesama rekan kerja</b>					
	saya sering kali bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai					
	Rekan kerja saya sering membantu saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					

#### 4. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
11	<b>Kualitas</b>					
	Kualitas pekerjaan yang diberikan cukup ideal dan memenuhi tujuan yang diinginkan					
12	<b>Kuantitas</b>					
	Saya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik					
13	<b>Ketepatan Waktu</b>					
	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja					
14	<b>Efektifitas</b>					
	saya selalu menggunakan waktu seefektif mungkin dalam melaksanakan pekerjaan saya					
	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan					

## LAMPIRAN C

### UJI VALIDITAS DAN REABILITASI

#### A. Stres Kerja

		Correlations						
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	SK
X11	Pearson Correlation	1	-.165	.309*	-.095	-.080	-.104	.344**
	Sig. (2-tailed)		.183	.011	.447	.520	.401	.004
	N	67	67	67	67	67	67	67
X12	Pearson Correlation	-.165	1	.183	-.028	.069	.073	.342**
	Sig. (2-tailed)	.183		.137	.820	.581	.557	.005
	N	67	67	67	67	67	67	67
X13	Pearson Correlation	.309*	.183	1	-.193	.154	-.037	.493**
	Sig. (2-tailed)	.011	.137		.118	.214	.766	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X14	Pearson Correlation	-.095	-.028	-.193	1	-.058	-.006	.301*
	Sig. (2-tailed)	.447	.820	.118		.641	.960	.013
	N	67	67	67	67	67	67	67
X15	Pearson Correlation	-.080	.069	.154	-.058	1	-.084	.428**
	Sig. (2-tailed)	.520	.581	.214	.641		.501	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X16	Pearson Correlation	-.104	.073	-.037	-.006	-.084	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.401	.557	.766	.960	.501		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
SK	Pearson Correlation	.344**	.342**	.493**	.301*	.428**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.000	.013	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.805	6

### B. Komunikasi Internal

#### Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	KI
X21	Pearson Correlation	1	-.046	.035	-.092	-.082	-.082	.341**
	Sig. (2-tailed)		.709	.781	.458	.509	.508	.005
	N	67	67	67	67	67	67	67
X22	Pearson Correlation	-.046	1	.302*	.220	-.045	-.165	.491**
	Sig. (2-tailed)	.709		.013	.073	.720	.181	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X23	Pearson Correlation	.035	.302*	1	.067	.027	.187	.634**
	Sig. (2-tailed)	.781	.013		.591	.830	.130	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X24	Pearson Correlation	-.092	.220	.067	1	-.127	.031	.493**
	Sig. (2-tailed)	.458	.073	.591		.305	.801	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X25	Pearson Correlation	-.082	-.045	.027	-.127	1	-.050	.285*
	Sig. (2-tailed)	.509	.720	.830	.305		.688	.020
	N	67	67	67	67	67	67	67
X26	Pearson Correlation	-.082	-.165	.187	.031	-.050	1	.251*
	Sig. (2-tailed)	.508	.181	.130	.801	.688		.040
	N	67	67	67	67	67	67	67
KI	Pearson Correlation	.341**	.491**	.634**	.493**	.285*	.251*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.020	.040	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	67	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

### c. Lingkungan Kerja

#### Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	LK
X31	Pearson Correlation	1	-.061	.143	-.025	.275*	.191	.518**
	Sig. (2-tailed)		.623	.248	.840	.024	.122	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X32	Pearson Correlation	-.061	1	.114	-.123	.104	.090	.387**
	Sig. (2-tailed)	.623		.359	.323	.402	.471	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67
X33	Pearson Correlation	.143	.114	1	.022	.248*	-.046	.518**
	Sig. (2-tailed)	.248	.359		.862	.043	.709	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X34	Pearson Correlation	-.025	-.123	.022	1	.008	.317**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.840	.323	.862		.950	.009	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X35	Pearson Correlation	.275*	.104	.248*	.008	1	.019	.557**
	Sig. (2-tailed)	.024	.402	.043	.950		.882	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X36	Pearson Correlation	.191	.090	-.046	.317**	.019	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.122	.471	.709	.009	.882		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
LK	Pearson Correlation	.518**	.387**	.518**	.432**	.557**	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

### D. Kinerja

#### Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	K
Y11	Pearson Correlation	1	.176	-.147	.212	.209	-.066	.392**
	Sig. (2-tailed)		.155	.236	.085	.089	.594	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y12	Pearson Correlation	.176	1	-.047	-.070	-.132	-.075	.308*
	Sig. (2-tailed)	.155		.706	.571	.286	.547	.011
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y13	Pearson Correlation	-.147	-.047	1	-.140	-.059	.015	.344**
	Sig. (2-tailed)	.236	.706		.257	.636	.902	.004
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y14	Pearson Correlation	.212	-.070	-.140	1	-.019	-.218	.376**
	Sig. (2-tailed)	.085	.571	.257		.881	.077	.002
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y15	Pearson Correlation	.209	-.132	-.059	-.019	1	.050	.259*
	Sig. (2-tailed)	.089	.286	.636	.881		.687	.034
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y16	Pearson Correlation	-.066	-.075	.015	-.218	.050	1	.259*
	Sig. (2-tailed)	.594	.547	.902	.077	.687		.034
	N	67	67	67	67	67	67	67
K	Pearson Correlation	.392**	.308*	.344**	.376**	.259*	.259*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.004	.002	.034	.034	
	N	67	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	67	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	67	100.0



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.875	6

**Tabel Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
Stress Kerja	X1.1	0,344	0,227	Valid
	X1.2	0,342	0,227	Valid
	X1.3	0,493	0,227	Valid
	X1.4	0,301	0,227	Valid
	X1.5	0,428	0,227	Valid
	X1.6	0,468	0,227	Valid
Komunikasi Internal	X2.1	0,341	0,227	Valid
	X2.2	0,491	0,227	Valid
	X2.3	0,634	0,227	Valid
	X2.4	0,493	0,227	Valid
	X2.5	0,285	0,227	Valid
	X2.6	0,251	0,227	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,518	0,227	Valid
	X3.2	0,387	0,227	Valid
	X3.3	0,518	0,227	Valid
	X3.4	0,432	0,227	Valid
	X3.5	0,557	0,227	Valid
	X3.6	0,508	0,227	Valid
Kinerja	Y1.1	0,392	0,227	Valid

	Y1.2	0,308	0,227	Valid
	Y1.5	0,344	0,227	Valid
	Y1.9	0,376	0,227	Valid
	Y1.10	0,259	0,227	Valid
	Y1.11	0,259	0,227	Valid

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.42656576
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.102
	Negative		-.058
Kolmogorov-Smirnov Z			.835
Asymp. Sig. (2-tailed)			.488

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 2. Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.908	4.923		6.279	.000		
	SK	.226	.137	.206	1.654	.103	.962	1.040
	KI	.023	.108	.027	.217	.829	.965	1.036
	LK	.189	.144	.167	1.320	.192	.933	1.072

a. Dependent Variable: K

### 3. Uji Heterokedasitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.463	3.160		1.096	.277
SK	.103	.088	.148	1.176	.244
KI	.069	.069	.126	1.001	.321
LK	.098	.092	.136	1.067	.290

a. Dependent Variable: RES2

### 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.012	2.484	1.843

## Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.908	4.923		6.279	.000
SK	-.226	.137	-.206	-1.654	.002
KI	.023	.108	.027	.217	.004
LK	.189	.144	.167	1.320	.001

a. Dependent Variable: K

# Uji Hipotesis

## 1. Uji f (uji simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.497	3	7.832	1.270	.001 <sup>b</sup>
Residual	388.623	63	6.169		
Total	412.119	66			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), LK, KI, SK

## 2. Uji t (uji parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.908	4.923		6.279	.000
SK	-.226	.137	.206	-1.654	.002
KI	.023	.108	.027	.217	.004
LK	.189	.144	.167	1.320	.001

a. Dependent Variable: K

## 3. Koefisien determinasi (R)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.612	2.484	1.843

a. Predictors: (Constant), LK, KI, SK

b. Dependent Variable: K



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## LAMPIRAN B

### TABULASI DATA KUESIONER

NO	KINERJA							STRES KERJA							KOMUNIKASI INTERNAL							LINGKUNGAN KERJA						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	4	2	4	4	4	2	20	4	5	5	5	4	2	25	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	4	5	5	29
2	5	5	4	4	2	2	22	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	2	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	5	5	4	5	27	4	5	4	5	5	2	25	5	5	2	5	4	2	23	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	5	2	24	5	5	4	5	4	1	24	5	4	2	4	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	2	5	4	2	22	5	4	4	5	5	5	28	1	5	4	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
6	1	5	4	2	4	2	18	5	5	4	5	5	5	29	5	5	2	1	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	4	4	4	2	23	5	5	4	4	4	5	27	5	2	4	2	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	4	5	2	2	22	4	4	5	4	5	4	26	5	2	4	2	2	5	20	5	4	5	5	5	5	29
9	4	5	4	4	2	2	21	4	4	5	5	4	5	27	1	4	5	1	4	5	20	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	5	2	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	4	4	2	23	5	4	5	1	5	4	24	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
12	2	4	5	4	2	2	19	4	4	5	5	5	2	25	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	5	4	4	27
13	5	5	2	4	4	2	22	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	2	5	4	24	4	5	5	4	5	4	27
14	4	4	4	2	2	4	20	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	2	5	26	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	1	2	4	2	18	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	1	5	4	24	5	5	4	4	5	5	28
16	4	4	2	4	2	4	20	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27
17	5	4	1	4	4	2	20	5	5	5	1	2	2	20	4	4	2	2	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29
18	5	4	5	2	4	2	22	5	4	4	4	5	5	27	2	5	2	4	2	5	20	5	4	5	5	4	4	27
19	1	4	4	2	2	4	17	4	5	5	4	5	5	28	5	5	2	2	4	4	22	5	5	5	4	5	5	29
20	5	4	4	2	2	4	21	5	5	5	5	4	4	28	4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	5	5	5	27
21	4	2	4	4	4	2	20	4	5	4	5	4	4	26	2	5	2	2	5	4	20	4	4	5	5	4	4	26

22	4	5	4	4	2	2	21	1	5	4	4	5	5	24	2	2	1	5	5	5	20	4	4	2	5	5	5	25
23	1	4	5	1	2	4	17	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	5	4	4	25	2	5	4	5	2	4	22
24	5	4	2	1	4	4	20	4	5	4	5	5	2	25	5	4	2	4	2	5	22	4	5	4	5	4	5	27
25	4	2	4	4	4	4	22	2	5	4	4	5	4	24	5	4	2	2	5	2	20	5	4	5	4	2	5	25
26	5	5	5	4	2	4	25	5	4	5	1	5	4	24	1	5	4	2	4	5	21	2	5	5	5	5	4	26
27	4	4	4	2	4	4	22	4	5	5	5	2	5	26	4	5	2	2	4	5	22	4	5	4	2	5	4	24
28	4	5	4	5	5	2	25	5	4	5	5	5	2	26	5	4	5	2	2	4	22	5	2	5	5	4	5	26
29	4	5	4	4	2	2	21	5	4	5	5	5	4	28	2	5	4	5	4	5	25	4	5	2	5	4	5	25
30	4	5	4	2	4	4	23	1	4	2	4	5	4	20	2	5	4	5	4	2	22	2	5	4	5	2	5	23
31	2	4	2	5	2	2	17	5	4	5	5	5	2	26	2	4	5	2	5	4	22	5	4	2	5	4	5	25
32	5	5	2	4	4	4	24	5	4	5	2	5	2	23	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	4	5	5	27
33	4	4	4	4	2	2	20	4	4	2	5	1	2	18	1	5	4	5	2	4	21	4	5	5	4	5	2	25
34	2	2	4	2	5	5	20	2	5	5	5	4	5	26	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	5	28
35	5	4	2	5	5	4	25	2	5	5	5	5	2	24	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	5	5	4	28
36	4	4	5	4	4	2	23	5	2	5	4	5	1	22	4	5	4	2	4	4	23	2	4	4	5	5	4	24
37	5	5	5	2	5	5	27	4	2	2	5	2	4	19	5	5	4	4	2	4	24	4	5	4	4	4	4	25
38	5	4	4	5	5	2	25	5	4	5	2	4	5	25	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	26
39	5	4	5	4	4	2	24	5	5	5	4	5	2	26	4	5	5	5	2	5	26	5	4	4	4	5	4	26
40	4	4	5	4	2	2	21	5	4	5	5	4	2	25	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25
41	4	1	2	4	5	2	18	4	4	4	5	2	4	23	4	4	4	5	2	5	24	4	4	4	4	4	5	25
42	4	4	4	5	4	2	23	4	4	5	4	2	5	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	5	4	26
43	4	2	2	4	5	4	21	4	5	4	5	2	4	24	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	4	4	26
44	4	4	5	4	2	2	21	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	2	2	4	22	4	4	5	4	4	4	25
45	2	2	5	4	2	2	17	4	4	5	5	5	2	25	4	4	5	4	2	5	24	5	4	4	5	4	4	26
46	4	4	2	5	4	2	21	5	4	5	4	2	5	25	4	5	4	4	4	4	25	5	4	2	4	4	4	23
47	5	4	5	2	2	1	19	4	4	4	5	4	4	25	2	4	5	4	5	5	25	4	4	4	4	5	5	26

48	4	5	4	2	5	2	22	4	5	4	5	4	4	26	2	5	2	5	4	5	23	5	4	4	4	4	5	26
49	5	5	2	2	4	4	22	4	4	2	5	5	5	25	4	5	4	5	5	4	27	4	4	5	5	5	5	28
50	4	5	4	2	2	4	21	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	5	4	5	27	4	2	4	4	4	4	22
51	4	4	2	4	2	2	18	2	5	4	2	5	4	22	2	5	4	4	2	2	19	4	4	4	4	4	4	24
52	5	2	4	2	2	5	20	4	5	5	5	4	5	28	4	4	2	5	1	5	21	4	5	5	4	4	4	26
53	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	5	4	28	5	2	2	4	2	4	19	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	5	4	5	27	4	2	4	2	4	5	21	4	2	5	5	5	4	25
55	4	4	5	4	2	5	24	5	5	5	4	2	4	25	5	4	2	5	2	4	22	4	5	5	4	4	4	26
56	5	4	4	5	2	2	22	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	4	5	27
57	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	26	2	2	2	4	4	4	18	4	5	4	4	5	4	26
58	4	4	4	4	4	2	22	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	2	2	4	20	5	4	5	5	4	4	27
59	4	4	4	4	2	1	19	4	5	5	4	4	4	26	4	4	2	4	2	5	21	4	4	4	5	5	4	26
60	4	4	5	2	4	2	21	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	5	4	4	26
61	4	5	4	2	4	2	21	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	2	2	4	20	5	5	5	2	5	2	24
62	5	4	5	2	4	1	21	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	2	4	5	23	4	5	4	4	4	4	25
63	4	4	5	2	4	2	21	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	2	2	5	24	5	4	4	2	4	5	24
64	4	4	4	5	2	1	20	4	5	4	5	5	4	27	4	4	5	2	4	5	24	5	2	4	5	4	4	24
65	4	4	2	4	1	5	20	4	5	5	4	5	2	25	5	2	2	2	4	4	19	4	4	5	2	5	4	24
66	5	5	1	4	2	1	18	5	5	5	4	4	2	25	1	2	2	2	5	5	17	4	5	4	2	4	4	23
67	4	5	2	4	2	4	21	4	4	4	5	5	5	27	5	2	2	2	4	5	20	4	4	4	5	4	5	26

ALAUDDIN  
M A K A S S A R